Advisory Council on the Status of Women
Conseil consultatif sur la condition de la femme

PENSIONS, POVERTY AND WOMEN

a presentation to the
Parliamentary Task Force on Pension Reform

by
The N.B. Advisory Council on the Status of Women

September 1983

386 St. George St., Moncton, N.B. E1C 1X2 / (506) 388-9660, 1-800-332-3087 / 386, rue Saint-George, Moncton, N.-B. E1C 1X2

Table of Contents

Why the System Failed	p. 1
Improving the Situation of Today's Retired Women	p. 2
Women in the Work Force Pension Plans and Poverty	p. 3
Homemaking and Childrearing: The Financial Realities	p. 6
Reforms That Will Directly Improve the Pensionary Needs of Homemakers	p. 8
Conclusion	p. 14
Summary of Reforms	p. 15
Timing of Reforms	p. 18
Appendix	p. 20
Bibliography	p. 22

We are pleased to be able to present our brief before your Commission today. We are heartened that after nearly a decade of vigourous study and debate about the inequities and inadequacies in the pension system that we are finally nearing a time of substantial pension reform. We call upon you now to ensure that the reform meet fairly and adequately the pensionary needs of today's and tomorrow's women; for the Canadian pension system owes women much.

It has needlessly caused thousands and thousands of elderly women to live in poverty under an ever-present financial and thus emotional stress. It has created the present intolerable situation where two out of three single elderly women in this wealthy country must survive on sub-poverty line incomes, where 70% of single or widowed women over 70 live in misery. We can only wonder how a country with any conscience could have allowed such a situation to develop.

WHY THE SYSTEM HAS FAILED

The pitifully inadequate or non-existent provisions of the present pension system have been by now enumerated hundreds of times. Yet, we believe they must be reiterated to emphasize the severity of the present crisis.

As the Green Paper well implied, women are greatly suffering in their elder years because of the type of work they were encouraged and trained to do as young women: homemaking on the inside; teaching, nursing, office, sales and services work on the outside - work that is important and demanding in itself, but greatly undervalued, and thus underpaid, by society. The pension system was not created to serve a highly mobile, ill or non-remunerated work force. Nor was it developed to

financially recognize the equal partnership of marriage. These shortcomings have resulted in an array of pension plans that systematically ill-treat over half of our elderly population.

After discussing what measures are required to improve the impoverished situation of retired women now, we will recommend how the pension system must be reformed to meet the pensionary needs of women in the labour force and women in the home.

IMPROVING THE SITUATION OF TODAY'S RETIRED WOMEN

The most pressing problem that must be addressed by the federal government is the poverty of the majority of our elderly, who, for the most part, are women. The Old Age Security (OAS)/ Guaranteed Income Supplement (GIS) system must be expanded immediately to guarantee a retirement pension at least equal to the Statistics Canada low-income level for large cities. Ideally, OAS, alone, should guarantee an income above the poverty-line (as we have qualified it); however, given the tight economic situation the government finds itself in, we acknowledge that, of necessity, the bulk of OAS/GIS expansion must occur in GIS. Of primary concern to us is the channeling of money to those who most need it. This would be ensured by raising the GIS maximum to guarantee an OAS/GIS combination equal to the Statistics Canada low-income level for large cities.

WOMEN IN THE WORK FORCE:
Pension Plans and Poverty

Women in the work force are, for the most part, not in positions which enable them to build up decent pensions. They are highly concentrated in the traditionally female jobs which assure low salaries (women's salaries average 60% of men's), little chance for advancement, and for 58% of women who work for private sector employers, no pension plan. 72% of part-time workers are women, but few private sector employers allow pension contributions by part-time employees.

In addition to being poorly paid, women form a highly mobile work force, leaving remunerated employment to care for children, disabled relatives, or to follow their husbands who have been transferred elsewhere. Long vesting and locking-in requirements have systematically excluded many female workers from receiving their pension benefits.

And let us not forget, women have the misfortune of enjoying this life longer than men. Society clearly tells them this is a mistake by allowing inflation to eat away pensions and by dictating, for example, in money purchase plans, that they pay more than men to provide for their retirement.

All these facts demand specific reforms to the pension system so that women in their present positions can build up decent pensions. Before we discuss these reforms, however, we must stress the paramount importance of equalizing the economic situation of women and men. Without this fundamental goal set and soon realized, reforms to the pension system will be mere band-aid solutions. Therefore, policies such as equal pay for work of equal value and affirmative action must be rigorously applied. Flexible education and job training programs, as well as affordable and readily available day care and after-school care must be ensured through government incentives and subsidies and employer cooperation.

REFORMS OF THE PLANS WITH WOMEN IN THE LABOUR FORCE IN MIND

Canada Pension Plan (C.P.P.) - Expansion

To guarantee the principle of everyone having fair opportunity to provide for his/her retirement, the pension system must be reformed to serve the needs of all - not just those who fit a narrow worklife pattern. We cannot guarantee everyone good pay, job stability, and career advancement, but we can guarantee all workers membership in a pension plan that gives each of them the opportunity to provide him/herself with a basic living pension. How? By expanding the maximum replacement value of the CPP retirement pension to 50% of the Average Industrial Wage (AIW). The present replacement value of less than 25% of AIW is clearly inadequate - not that of a basic living pension - since one can be receiving maximum CPP and still qualify for GIS!

We do not believe such an expansion would cause workers financial stress. Contributing to a fully-indexed, portable, immediately vesting plan would make workers secure in knowing their contributions were going to the best overall plan there is.

Not only must the federal government meet its responsibility towards its working citizens by expanding the CPP, but private employers must meet their responsibilities towards their workers. How?

Reforms to employer-sponsored plans

1) Employers must be encouraged to provide their employees with a pension plan when requested by the majority of their employees. Both full-time and regular part-time employees who have accumulated one year of service must be included in employer-sponsored plans. The proposed Registered Retirement

Account (RPA) would be a workable vehicle with which employers could provide basic pensions. These pension plans must meet the minimum standards detailed in the recommendations that follow.

2) All employer-sponsored pension plans must provide for the full portability of all employee pension credits. We believe the proposed RPA would ensure that this requirement is met. We further recommend that a spousal provision be integral to the RPA system.

3) All employees' contributions must become fully vested after two accumulated years of service with an employer; employee and employer contributions must be locked in after the plan is vested. In cases where the employers were using the RPA system as a basis for their plans, the employees' contributions would immediately vest (after one accumulated year of service).

4) All the pension credits and benefits of each employee and pensioner must be protected against inflation. One method: legislation stipulating a fair rate of interest on employees' contributions could be calculated at a minimum rate of the average rate of interest garnered on Government of Canada Bonds over the past ten years.

5) Unisex mortality tables must be used to calculate pensions and pension options, such as money purchase annuities. The practice of essentially punishing a sex because on the average it lives longer than the other is cruelly irrational, especially considering women are in a far poorer financial state than men are in the first place.

6) All employer-sponsored pension plans must provide protection against insolvency. The RPA system may be one way to provide such protection.

HOMEMAKING AND CHILDREARING: THE FINANCIAL REALITIES

The elderly women living in poverty now are the victims of a society that cried "the woman's place is in the home". They are the women who believed they could rear their children and tend to their families while depending upon their husbands to look after their financial needs --- always. They are the women who divorced or outlived their husbands and received no pension credits or survivors' benefits. They are the women who must live on less than $7,000 a year - proud recompense for a lifetime of labour and love.

Women are still marrying (94%) and still having children (approximately 80%); and many continue to believe in the absolute security of marriage - all this at a time when marriage is becoming a more and more unstable venture. Now four out of ten marriages end in divorce. 68% of women end their lives alone.

Lifetime homemakers are guaranteed nothing but Old Age Security (OAS), and the Guaranteed Income Supplement (GIS) if they are poor enough -- and in New Brunswick 57% of retired women are. If they outlive their husbands they can expect little else as fewer than one widow in four receives any regular benefits from her deceased husband's employer, and the CPP survivors' benefits are small and vary according to circumstances.

Not being a part of any pension plan, the homemaker is not covered by any disability insurance. Thus if a homemaker falls ill or becomes disabled, her family is not guaranteed against financial burden should outside help be required.

For the homemaker who devotes years to her home and family and then divorces, the private pension plan of her husband provides nothing. Although, since January 1978, the CPP has provided for the voluntary splitting of pension credits in cases of divorce or annulment, the provision has been a woeful failure. Hardly 3% of divorced couples have made use of it.

The homemaker is clearly in a financially precarious position. Economically dependent, she has no direct way in which to contribute in her own right to a pension plan to ensure her own pensionary needs, or her own or her family's protection should she become in any way disabled. Her husband is not likely to be contributing into any sort of pension plan specifically for her and the government has not respected its responsibility in this regard. There are no additional benefits for lifetime homemakers in the OAS/GIS system nor is there a provision for homemakers to contribute to CPP. In fact, in the Green Paper the government actively opposed any mechanism which would permit homemakers to build a pension in their own right.

The perennial question is: the money - where is it going to come from? Many, including the Green Paper, claim there is not any or enough. Yet, we contend that the resources <u>are</u> there to ensure homemakers some minimum security in recognition and recompense for the work they have done. The homemaker's, her/his spouse's, and society's responsibilities to provide collectively for the homemaker's pensionary needs can be met if the pension system is reformed to ensure that pensionary resources are distributed fairly to those who earned them.

How can this be done? There are numerous reforms which <u>must</u> take place.

REFORMS THAT WILL DIRECTLY IMPROVE THE PENSIONARY SITUATION OF HOMEMAKERS

I	Building of a universal C.P.P. pension	p.9
II	Splitting of all pension credits	p.13
III	Joint and last survivor pensions	p.13
IV	Survivors' and bridging benefits after remarriage	p.13
V	Disclosure of pensionary information to contributor/ pensioner and spouse	p.13

I Building of a universal C.P.P. pension

Homemakers - in fact everyone - must be able to build in their own right a pension which guarantees retirement, bridging, and disability benefits. Why? Because each of us bears a responsibility in providing for our elder years. In choosing our life's career or careers we are also in part choosing the type of retirement we will have. That choice must by right be an active one - a choice that allows for individual initiative, a choice that allows us to actively contribute to our financial future, to our pension. Thus society - through government regulations - must ensure that everyone can actively participate in providing for part of their pensionary needs.

A case in point

Clearly it would cost the government much less if homemakers, for example, could contribute towards part of their pensionary needs rather than for the government alone to bear much of the financial responsibility of maintaining elderly homemakers at a decent standard of living entirely on funds from its already debt-ridden revenues - e.g. through its OAS/GIS system.

How could full-time homemakers be guaranteed such an active choice? How could they contribute to their pension when they are in a financially dependent state?

Pension-building scheme

We believe that the complex problem of ensuring pensions for homemakers would best be solved by making the CPP a truly universal plan. Everyone between 18 and 64 would be required to make CPP contributions based on one half the AIW. These contributions would be drawn from a reimbursable tax credit replacing personal and spousal exemptions.

Why the CPP?

In 1966, in creating the CPP, the federal government declared itself responsible in helping most of its working, remunerated citizens build up a basic pension over and above OAS. But the government balked at its responsibility of helping ALL workers build up such a pension. By stipulating that the contributor be directly remunerated, the federal government essentially disallowed thousands and thousands of working people the basic mechanism with which they could meet their own responsibilities in providing for a basic pension. The proposed tax credit program would enable the federal government to assume finally and fully its responsibilities.

As a plan, the CPP has several advantages: it provides immediate vesting, full portability and protection against inflation.

Statement of Principles - The Basis for CPP

The New Brunswick Advisory Council on the Status of Women believes that the CPP should be founded on the following principles:

1. The universality of benefits and contributions.

2. The guaranteeing of a basic income above the poverty line.

3. The encouragement of the financial autonomy of the individual.

4. The incentive to work (i.e. the minimum disincentive not to work).

5. No discrimination on the basis of marital status or sex.

6. Equal partnership in a marital relationship.

Positive aspects of scheme

Such a scheme would eliminate the problem of defining or categorizing a homemaker, by guaranteeing, in fact, a basic minimum retirement income to all working, although non-remunerated, members of society. It would not discriminate on the basis of marital status or sex. As the scheme matured in the CPP, the GIS would become less and less important, minimizing if not finally eliminating the often humiliating means test.

Repercussions of scheme

i) Survivors' benefits

We believe that the CPP should be based on the principle of deferred pay. (The propopsed tax credit scheme would be a form of deferred pay for those who are not directly remunerated for their work.) As the proposed tax credit plan would ensure that everyone built up a basic CPP pension in their own right, survivors' benefits, at least for those aged 65 and older, would no longer be necessary.

At this point, however, we have reservations concerning the elimination of survivors' benefits. Although we do not believe that the CPP should be, as it now is in part, a social assistance program, we recognize that survivors' benefits play an important sustaining role for many women, especially given their present generally weak economic status and the dependent state of many of them due to social conditioning.

We have not, as yet, conceived of a method by which the positive aspects of survivors' benefits could be replaced. Some form of the proposed bridging benefit may be necessary. Such a scheme would properly recognize the CPP retirement pension as a family asset. As such, the deceased spouse's contributions could not be simply absorbed into the CPP system. Some form of reimbursement for those contributions would have to be made to the family, as is now the case in employer-sponsored plans.

A gradual phasing out of the present system of survivors' benefits would be required so that survivors, who for the most part are women, would not be adversely affected.

(ii) Child-rearing drop-out plan

We gladly welcome the long-vetoed child-rearing drop-out plan and thus society's economic recognition of child care as a social contribution. Homemakers can now drop out of the work force for the time they are raising children under seven without lowering their average lifetime pension credits.

Under the tax credit scheme, the child-rearing drop-out plan would still be in effect. Upon retirement, each person would have the option of dropping from her/his

average lifetime pension credits those credits accumulated through the tax credit system while caring for children under seven, should those credits, when included, lower her/his retirement pension.

Further, we recommend that the child-rearing drop-out plan be expanded to cover periods when the homemaker is caring for elderly or disabled relatives. Such care is a social contribution which must be recognized by society. Presently the state must pay $35,000 a year to keep an elderly or handicapped person in an institution, and in many cases the institutionalized person pays highly psychologically. Clearly, should someone decide to take worktime off to care for a relative at home, s/he should not lose pension credits for humanitarian work which economically benefits society.

II Splitting of all pension credits

Pension credits earned for both CPP or employer-sponsored pension plans must be considered as joint family assets and therefore must be subject to automatic and mandatory equal division between spouses in cases of divorce, separation, death or disability of either spouse, or when the younger spouse reaches 65. In cases of divorce or separation, the couple must have the option of waiving this stipulation upon mutual consent attained after independent legal advice.

III Joint and last survivor pensions

Joint and last survivor pensions, which work by reducing the retirement benefit to pay for a widow(er)'s pension, must be required of all employer-sponsored pension plans. The survivors' pension should be paid no matter which spouse dies first and should amount to at least 70% of the original pension. Spouses should be able to waive the survivor pension but only upon written agreement by both of them after independent legal advice.

IV Survivors' or bridging benefits must be continued in the event of remarriage

Such a provision would recognize a survivor pension or a bridging benefit for what it is: financial recompense for the surviving spouse's sacrifice to save for retirement during the couple's life together.

V Disclosure of pensionary information to contributor/ pensioner and spouse

We concur with the National Action Committee on the Status of Women (NAC) that all pension plan members and their spouses must be sent a "description of their plans as well as an annual financial statement giving the investment policy and performance of the pension fund assets".

CONCLUSION

If the pensionary reform, soon to be undertaken, is to be just and complete, it must adequately and fairly provide for the pensionary needs of today's retired women, of women presently in the labour force and of women in the home. Our proposals, being comprehensive, ensure this and more; they guarantee everyone a basic retirement income as well as the fair and equal opportunity to build a living, if not a comfortable, pension. To accomplish these goals, our recommendations demand major changes to employer- sponsored plans, an overhaul and an expansion of the Canada Pension Plan, and revisions to the income tax system. As any pensionary reform that neglects to address employment factors will ultimately fail, our proposals require the equalization of the economic positions of women and men through full-opportunity, non-sexist education/ training; affirmative action; equal pay for work of equal value, and family support services such as day care and after-school care.

SUMMARY OF REFORMS

UNIVERSAL SYSTEM

I OAS Reforms

- expansion of OAS benefits to 20% of AIW (its original percentage).
- as before 1977: full inclusion in OAS/GIS system of all immigrants who have resided in Canada 10 years immediately before age 65. This universal inclusion must exist as female immigrants were seldom entitled to pension plans in their countries of origin; they must not pay doubly for having moved to Canada.

II GIS Reforms

- expansion of GIS maximum to bring OAS/GIS combination up to Statistics Canada's low-income line for large cities, with continual monitoring of OAS/GIS combined system to ensure this basic requirement is always met. Although people residing in rural areas may live in a region where the cost of living is lower than elsewhere, they have far less access to subsidized housing and adequate medical facilities.

(NOTE: if both expansions cannot take place concurrently, priority should be given to the GIS reforms).

PUBLIC SYSTEM

III CPP Reforms

- rendering the CPP universal through an income tax credit scheme.
- expansion of maximum replacement value of CPP retirement pension to 50% of the Average Industrial Wage.
- automatic, mandatory splitting of all pension credits upon divorce, separation, death or disability of either spouse, or when younger spouse reaches 65; in cases of separation or divorce, mandatory splitting could be waived if both spouses agreed after receiving independent legal advice. This provision would be provided by an opting out clause.
- implementation of bridging benefits, and phasing out of survivors' benefits.

EMPLOYER-SPONSORED SYSTEM

IV Reforms to Employer-sponsored Pensions Plans

- that all employers be encouraged to provide their employees with a pension plan when requested by the majority of their employees. The RPA system would facilitate the meeting of this requirement.

- that all full-time and regular part-time employees be included in all existing and newly organized pension plans after the employee has accumulated one year of service.
- that <u>mandatory</u> and <u>automatic</u> equal division of pension credits take place upon divorce, separation, death or disability of either spouse, or when the younger spouse reaches 65. A mutual consent opting out clause could waive this regulation but only after each spouse has received independent legal advice.
- that survivors' benefits continue after remarriage.

EMPLOYER-SPONSORED SYSTEM (cont'd)

- that all pension credits and benefits be fully portable.
- that all pension credits and benefits be protected against inflation.
- that vesting and locking-in occur after two accumulated years of service.
- that all pension plans be protected against insolvency, perhaps through the RPA system.
- that only unisex mortality tables be used to calculate pension benefits.
- that all pension plans offer joint and last survivor plans which will provide at least 70% of the original pension to the survivor, and that in cases where the contributor dies before age 65, that the survivor may choose between receiving a lump sum or a pension at retirement based on the contributor's accrued pension.
- that all insurers disclose pensionary information to contributor/pensioner and spouse, including the financial status of the plan and the employee's accrued benefits.

V Homemakers

Homemakers must have a mechanism available to them that ensures their building of a pension in their own right. This would be possible through the income tax credit program we recommend whereby all persons between 18 and 64 would be required to contribute to the CPP an amount based on one half the AIW. The contribution would be effected through an income tax credit, replacing personal and spousal exemptions.

TIMING OF REFORMS

1) That the recommended OAS/GIS reforms be implemented immediately. Priority should be given to raising GIS so that increases would go to those who really need them. Resources do permit. Our humanity demands it.

2) That the recommended CPP reforms be operational in ten years.

3) That the federal government immediately begin encouraging the provinces to enact strong pension standards acts as soon as possible - that is, acts which stipulate standards such as we are recommending.

4) That the federal government immediately begin encouraging the provinces and territories to implement legislation requiring affirmative action in their civil services.

5) That the federal government actively encourage through tax incentives and contract stipulations the implementation of affirmative action by all private employers.

6) That the federal government immediately begin encouraging the provinces and territories to implement equal pay for work of equal value legislation.

7) That the federal government immediately begin educating the public about the importance of preparing for one's retirement, emphasizing that each person bears a responsibility in providing for part of his/her retirement income, and explaining the various methods of doing so, and their relative merits.

TIMING OF REFORMS (cont'd)

8) That the federal government immediately begin encouraging the provincial ministers of education to include in their health/family life programs discussion about our pensionary and financial responsibilities:

- choice of careers
- budgeting
- planning and saving for retirement
- types of pension plans.

PENSION PLANS IN NEW BRUNSWICK

August 01, 1982 to July 31, 1983

Total N.B. Workers Covered	54 035
Male	20 622
Female	11 555
No Sex Breakdown Available	21 858

N.B. Labour Force (July, 1983 Unadjusted)

	Labour Force
Total	327 000
Male	199 000
Female	128 000

Coverage by Public or Private Sector Plans

	Public	Private
Total	32 938	21 097
Male	5 205	15 417
Female	5 997	5 558
No Sex Breakdown Available	21 736	122

APPENDIX I

PENSION PLANS IN NEW BRUNSWICK

1983

BENEFITS

Death Before Retirement Age

% Workers Covered	Type of Benefit
2,7%	- None
25,1%	- Spouses/Widows/Orphans Benefit
60,5%	- Only a Refund of Employee Contribution
0,1%	- Members of Non-Contributory Plans Receive Refund of All or Part of Employee Contributions
13,2%	- Refund of Employee and All or Part of Employer Benefit

Death After Retirement Age

% Workers Covered	Type of Benefit
2,1%	- None
[illegible]	- 36 Month Guarantee if Pensioner Dies Within 3 Years of Retirement, Widow and Dependents Receive a Lump Sum to Cover the Balance of 3 Years
34,3%	- 60 Month Guarantee, as above
0	- 100 Month Guarantee
9,2%	- 120 Month Guarantee
0,1%	- 180 Month Guarantee
4,0%	- Spouse Received All or Part of Deceased's Pension
49,9%	- Spouse Benefit is 50% or More of Pension, if Death Occurs Before or After Retirement
0,2%	- Spouse Benefit is Less Than 50% of Pension

Select Bibliography

Ascah, Louis, Poulin-Simon, Lise, "La solution au problème des retraités", Réflexions, no 2, Institut de recherche appliquée sur le travail, 2e trimestre, 1982.

Bryden, Kenneth, "Better Pensions For Canadians", Perception, Spring-Summer, 1983.

Canada Pension Plan Advisory Committee, More Effective Participation of Homemakers In The Canada Pension Plan, March, 1983.

Canadian Advisory Council on the Status of Women, Women and Pensions: Women and Poverty, May, 1983.

Canadian Association of University Teachers, "Unisex Mortality Tables", Ottawa, 1975.

Canadian Institute of Actuaries, Papers Prepared For the National Pension Conference, 1981.

Clark, Hart, D., Background Paper on Features of Interest And Concern to Women In the Canadian Retirement Income System, prepared for the Canadian Advisory Council on the Status of Women, October, 1980.

Collins, Kevin, Women and Pensions, Ottawa: The Canadian Council on Social Development, 1978.

Corbette, Marie, and Dulude, Louise, "Pensions pour la femme au foyer? Un Débat", Status of Women News, Volume 7, Number 3, June, 1982.

Coward, Laurence, E., Mercer Handbook of Canadian Pension and Welfare Plans, Toronto: CCH Canadian Limited, 1981.

Department of Insurance, Canada Pension Plan, Statutory Acturial Report No. 6, Dec. 31, 1977.

Canada Pension Plan, Statutory Acturial Report No.7, January, 1981.

Dulude, Louise, Pension Reform with Women In Mind, Canadian Advisory Council Council on the Status of Women, March, 1981.

Easterbrook, Pamela, Retirement in New Brunswick, The Woman's Perspective, New Brunswick Advisory Council on the Status of Women, February, 1980.

Economic Council of Canada, One in Three: Pensions for Canadians to 2030, Ottawa: Supply and Services Canada, 1979.

Government of Canada, Better Pensions for Canadians, and its supplement, Better Pensions for Canadians: Focus on Women, Ottawa: Supply and Services Canada, December, 1982.

Landau, Reva, Wives, Housework and the Canada Pension Plan, Paper for the National Association of Women and the Law Conference on Women in the Workforce, Affirmative Action and Parental Benefits, February, 1983.

McEvoy, Maureen, "Green Paper proposals inadequate", Kinesis, May, 1983.

National Action Committee on the Status of Women, Pension Reform: What Women Want, Toronto, March, 1983.

Women and Pensions, September, 1982.

National Council of Welfare, Financing the Canada Pension Plan, December, 1982.

Women and Poverty, October, 1979.

National Program of Regional Conferences on Women and Pensions, Synopsis, 1982.

N.D.P. Task Force on Older Women in Canada, No Cause for Rejoicing, June, 1983.

Ontario N.D.P., Task Force on Pensions, 1981.

Relais-Femmes et les comités de condition féminine de la C.S.N. et de la F.T.Q., Les femmes et la réforme des régimes de retraite, Université du Québec à Montréal, February, 1983.

The Report of the Special Senate Committee on Retirement Age Policies, Retirement Without Tears, Ottawa: Supply and Services, 1979.

Rose-Lizée, Ruth, Women and Pension Reform, paper presented at the colloquium of the McGill Committee for Studies on Aging, January, 1983.

Shalala, Susan, Pensions - A New Deal for Women, New Brunswick Advisory Council on the Status of Women, October, 1981.

Social Planning Council of Metropolitan Toronto, Pensions: Passports to Poverty, April, 1979.

Statistics Canada, Pension Plans in Canada 1980, Catalogue 74-401, Ottawa: Supply and Services, Canada, 1982.

Task Force on Retirement Income Policy, The Retirement Income System in Canada: Problems and Alternative Policies for Reform, (Lazar Report), Ottawa: Supply and Services Canada, 1980.

Townson, Monica and Dulude, Louise, "Pensions for Homemakers. Response and Rebuttal", Status of Women News, February, 1983.

Townson, Monica, Women and Money in the 1980's - - Facing Up to the Crisis, paper presented at the Canadian Research Institute for the Advancement of Women Annual Conference, November, 1980.

Advisory Council on the Status of Women
Conseil consultatif sur la condition de la femme

LES PENSIONS, LA PAUVRETE ET LES FEMMES

Une présentation au
Groupe de travail parlementaire sur la réforme des pensions

par
Le Conseil consultatif sur la condition de la femme du N.-B.

Septembre 1983

386 St. George St., Moncton, N.B. E1C 1X2 / (506) 388-9660, 1-800-332-3087 / 386, rue Saint-George, Moncton, N.-B. E1C 1X2

Table de matières

Pourquoi le système a échoué	p. 1
Améliorer la situation des femmes retraitées d'aujourd'hui	p. 2
Les femmes sur le marché du travail Les régimes de pensions et la pauvreté	p. 3
Le travail au foyer et le soin des enfants: la réalité financière	p. 8
Les mesures qui pourraient directement améliorer la situation des travailleuses/eurs au foyer à la retraite	p. 11
Conclusion	p. 18
Résume des recommandations de réforme	p. 19
L'échéancier de la réforme	p. 23
Appendice	p. 25
Bibliographie sélective	p. 27

Nous sommes heureuses d'avoir l'occasion de rencontrer votre Groupe de travail et de vous présenter notre mémoire. Il est encourageant de constater, après avoir vigoureusement étudié et débattu les injustices et insuffisances du système de pensions, qu'une réforme importante du système sera enfin effectuée. Nous vous demandons de voir à ce que cette réforme réponde équitablement et adéquatement aux besoins des femmes retraitées d'aujourd'hui et de demain. Nous sommes d'avis, que le système canadien de pensions doit beaucoup aux femmes.

Ce système a inutilement contraint des milliers de femmes à vivre dans la pauvreté et la misère entraînant ainsi un stress émotif. Il a créé l'intolérable situation présente qui fait que dans un pays aussi riche, le revenu de deux femmes âgées seules sur trois soit au-dessous du seuil de la pauvreté et que 70% des femmes célibataires ou veuves âgées de plus de 70 ans vivent dans la misère. Il est à se demander comment un pays consciencieux a pu permettre d'en arriver à cette situation.

Pourquoi le système a échoué

Les prescriptions pitoyablement insuffisantes ou non-existantes du présent système de pension ont déjà été articulées des centaines de fois. Nous croyons cependant qu'elles doivent être répétées afin de mettre l'accent sur la gravité de la présente crise.

Comme le sous-entend le Livre vert, les femmes âgées sont pauvres pour avoir accepté le genre de travail qui leur a été assigné et pour lequel elles ont été formées dans leur jeunesse: le travail au foyer; l'enseignement, la profession d'infirmière, le travail de bureau, les ventes et l'industrie des services à l'extérieur du foyer - du travail important et exigeant en soi, mais qui est sous-estimé et conséquemment sous-rémunéré par la société. Le système de pensions n'a pas été créé pour répondre aux besoins

d'une main-d'oeuvre hautement mobile, malade ou non-salariée. De plus, il n'a pas été élaboré pour reconnaître, en termes monétaires, l'égalité des conjoints dans le mariage. La conséquence de ces lacunes est une série de régimes de pensions qui maltraitent systématiquement plus de la moitié de la population âgée.

Nous allons d'abord discuter des mesures nécessaires pour améliorer la situation appauvrie des femmes retraitées d'aujourd'hui, après quoi nous ferons des recommandations de réforme du système de pensions dans l'intention de répondre aux besoins de pensions des femmes sur le marché du travail et des femmes au foyer.

Améliorer la situation des femmes retraitées d'aujourd'hui

Le problème le plus pressant que le gouvernement fédéral devra résoudre est la pauvreté de la majorité de nos personnes âgées, qui pour la plupart sont des femmes. La portée du système de pensions de sécurité de la vieillesse (PSV) / supplément de revenu garanti (SRG) doit être immédiatement étendue afin d'assurer une pension de retraite au moins équivalente au seuil de la pauvreté pour une grande ville tel qu'établi par Statistiques Canada. Idéalement, la PSV devrait garantir à elle seule un revenu au dessus du seuil de la pauvreté (tel que nous l'avons décrit); nous reconnaissons toutefois que le gouvernement envisage de sérieuses difficultés économiques et que par nécessité le plus gros de l'expansion du système PSV/SRG devra se faire par des changements au SRG. Notre préoccupation première est que l'argent soit dirigé vers celles/ceux qui en ont le plus besoin. Ceci pourrait être assuré en augmentant la prestation maximale du SRG pour garantir un versement combiné de PSV/SRG équivalent au seuil de la pauvreté pour une grande ville tel qu'établi par Statistiques Canada.

LES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Les régimes de pensions et la pauvreté

La plupart des femmes sur le marché du travail ne sont pas en position d'établir des pensions convenables. Elles sont fortement concentrées dans les secteurs traditionnellement féminins leur assurant des salaires peu élevés (le revenu moyen des femmes représente 60% de celui des hommes), peu de chances d'avancement et pour 58% des femmes qui travaillent pour des employeurs du secteur privé, aucun régime de pension. Les femmes représentent 72% de la main-d'oeuvre à temps partiel, alors que peu d'employeurs du secteur privé permettent à leurs employé-e-s à temps partiel de contribuer aux régimes de pension.

En plus d'être mal rémunérées, les femmes forment une main-d'oeuvre très mobile, laissant des emplois rémunérés pour s'occuper des enfants ou d'un membre invalide de la famille ou encore pour suivre leurs conjoints affectés à des emplois ailleurs. La dévolution lente et les règlements relatifs au "blocage" ont systématiquement empêché bon nombre de femmes de percevoir leurs pensions.

Et n'oublions pas que les femmes sont affligées du mal de vivre plus longtemps que les hommes. En permettant à l'inflation de dévaloriser les pensions et en dictant aux femmes des contributions plus élevées aux régimes à cotisations fixées d'avance, la société dit clairement aux femmes qu'elles commettent une erreur grave en vivant aussi longtemps.

Tous les faits indiquent le besoin de réformes spécifiques du système de pensions de sorte à donner aux femmes, dans leurs situations présentes, des moyens d'établir des pensions convenables. Mais avant de discuter de ces réformes, nous devons insister sur la très grande importance d'égaliser les situations

économiques des femmes et des hommes. Si cet objectif de base n'est pas établi et vite réalisé, les réformes du système de pensions ne seront que des solutions de rechange. Or, des politiques comme le salaire égal pour un travail de valeur égale et l'action positive doivent être rigoureusement mises en oeuvre. Les femmes doivent avoir accès à des programmes flexibles d'éducation, de formation à l'emploi et de perfectionnement. Des services de soutien à la famille, tels des centres de garde de jour et des halte-garderies faciles d'accès et financièrement abordables, doivent être assurés au moyen d'encouragements et de subsides gouvernementaux et avec la coopération des employeurs.

LA RÉPORME DES RÉGIMES: PERSPECTIVES DES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Le régime de pensions du Canada(R.P.C.) - une expansion

Pour satisfaire au principe qui veut que des conditions favorables à la préparation de la retraite soient accessibles à chacun(e), la réforme du système de pensions devra tenir compte des besoins de tous/toutes - non seulement de ceux/celles qui suivent une seule voie tout au long de leur vie active. Nous ne pouvons pas garantir à chacun(e) un bon salaire, une sécurité d'emploi et des chances d'avancement mais nous pouvons garantir à tous les travailleurs/euses une participation à un régime de pension qui leur assure au moins une pension de subsistance. Comment? En amplifiant la valeur de remplacement des pensions du RPC de façon à remplacer jusqu'à 50% du salaire moyen dans l'industrie (S.M.I.). Présentement, le RPC remplace environ 25% du salaire moyen, ce qui est nettement insuffisant - moins qu'une pension de subsistance - lorsqu'on considère qu'une personne qui reçoit les prestations maximales du RPC peut quand même être admissible au SRG!

Nous ne pensons pas qu'une telle expansion résulterait en un stress financier pour les travailleuses(eurs). En contribuant à un programme qui assure l'indexation intégrale, la transférabilité et la dévolution immédiate des pensions, les travailleuses/eurs auraient la satisfaction de savoir qu'elles/ils participent au meilleur régime qui soit.

Si le gouvernement fédéral doit assumer ses responsabilités envers ses citoyen-ne-s au travail en étendant la portée du RPC, les employeurs privés doivent aussi assumer leurs responsabilités envers leurs employé-e-s. Comment?

La réforme des régimes de pensions des employeurs

1) Les employeurs doivent être encouragés de fournir un régime de pensions à leurs employé-e-s lorsque la majorité des employé-e-s en font la demande. Les employé-e-s à temps plein et les employé-e-s permanent-e-s à temps partiel, ayant accumulé une année de services, doivent participer au régime de l'employeur. Le Compte de pension enregistré (CPE) qui a été proposé pourrait être une formule pratique avec laquelle les employeurs pourraient fournir des pensions de base. Ces régimes de pensions doivent être conformes aux normes minimales décrites dans les recommandations qui suivent.

2) Tous les régimes de pensions de l'employeur doivent prévoir la transférabilité de tous les crédits de pension. Nous pensons que le CPE proposé assurerait que cette exigence soit respectée. Nous recommandons de plus que des prestations aux conjoint-e-s fassent intégralement partie du CPE.

3) Tous les employé-e-s doivent obtenir le droit irrévocable à une pension après l'accumulation de deux années de services et immédiatement après cette échéance, les cotisations salariales et patronales doivent être blocquées. Dans les cas où le CPE sert de base au régime de l'employeur, les cotisations des employé-e-s doivent être dévolues immédiatement après l'accumulation d'une année de services.

4) Tous les crédits et toutes les prestations de pension de chaque employé(e) et pensionné(e) doivent être protégés contre l'augmentation du coût de la vie. Une formule: une législation qui prescrit un taux d'intérêt équitable sur les contributions des employé-e-s, ce taux étant calculé selon le taux minimal de la moyenne des taux d'intérêt appliqués aux obligations d'épargne du gouvernement du Canada au cours des dix dernières années.

5) Des tables unisexes de mortalité doivent être utilisées pour calculer les pensions et autres prestations de retraite, telles les rentes des régimes à cotisations fixées d'avance. La pratique, qui en essence, condamne un sexe parce que sa probabilité moyenne de la vie est meilleure que celle de l'autre sexe est une absurdité cruelle, surtout lorsqu'on considère qu'au départ, les femmes sont dans une situation économique beaucoup plus faible que les hommes.

6) Tous les régimes de pensions de l'employeur doivent être protégés de l'insolvabilité. Le système du CPE pourrait être un moyen d'assurer cette protection.

Le travail au foyer et le soin des enfants: la réalité financière

Les femmes âgées qui vivent maintenant dans la pauvreté sont les victimes d'une société qui prônait que "la place de la femme est au foyer". Ce sont les femmes qui ont cru que si elles élevaient leurs enfants et s'occupaient de leurs familles, elles pourraient compter sur leurs époux pour répondre à leurs besoins financiers et ce, jusqu'à la fin de leurs jours. Ce sont les femmes qui ont survécu à leurs époux ou qui les ont divorcés et n'ont reçu ni crédits de pension ni de prestations de survivant. Ce sont les femmes qui sont tenues de vivre avec moins de $7,000 par an - une récompense honteuse en retour d' une vie de travail et d'amour.

Les femmes continuent de se marier (94%) et d'avoir des enfants (environ 80%); et bon nombre d'entre elles continuent de croire que le mariage est une sécurité absolue - tout ceci à une époque où le mariage devient une démarche de plus en plus risquée. Présentement, quatre mariages sur dix sont annulés par divorce. 68% des femmes sont seules à la fin de leur vie.

Les femmes qui passent leur vie au foyer ne peuvent compter que sur la pension de sécurité de la vieillesse (PSV) et, à condition d'être très pauvres, sur le supplément de revenu garanti (SRG) -- et au Nouveau-Brunswick, 57% des femmes à la retraite sont très pauvres. Si elles survivent à leurs époux, elles ne pourront s'attendre à beaucoup plus puisque moins d'une veuve sur quatre reçoit des prestations régulières de l'employeur de son époux décédé et les prestations de survivant de RPC sont minimes et varient selon les circonstances.

Parce qu'elle ne contribue à aucun régime de pension, la femme au foyer n'est pas admissible à des prestations d'invalidité. Par conséquent, si la femme au foyer tombe malade ou devient invalide, sa famille pourrait envisager de sérieuses difficultés financières - surtout si une aide ménagère est requise.

Après avoir consacré des années à sa famille et à son foyer, la femme au foyer qui divorce ne touche aucun crédit du régime privé de pension de son époux. Quoique le RPC prévoie, depuis janvier 1978, le partage volontaire des crédits de pension en cas de divorce ou de séparation, cette mesure a été un échec complet. A peine 3% des divorcé-e-s en ont profité.

La situation financière de la femme au foyer est manifestement précaire. Financièrement dépendante, elle ne peut, de son propre chef, contribuer directement à un régime de pension pour pourvoir à ses propres besoins de retraite ou pour prévoir, en cas d'invalidité, une protection pour elle-même et pour sa famille. Il est peu probable que l'époux contribue à un régime de pension au nom de son épouse et le gouvernement n'a pas assumé sa responsabilité dans cette affaire. Le système de PSV/SRG ne prévoit aucune prestation additionnelle pour les femmes au foyer à long terme et les femmes au foyer ne peuvent contribuer au RPC. De fait, le Livre vert du gouvernement s'oppose à tout mécanisme qui pourrait permettre aux femmes au foyer de bénéficier de leur propre système de pension.

La question qui revient sans cesse: c'est l'argent -- où allons prendre l'argent? Plusieurs, y compris les auteurs du Livre vert, avancent qu'il n'y a pas d'argent ou qu'il n'y en a pas assez. Mais nous soutenons que les ressources <u>sont là</u> pour assurer aux femmes au foyer une sécurité minimale en reconnaissance et en retour pour le travail qu'elles ont accompli.

Les travailleurs (euses) au foyer, leurs conjoint-e-s et la société pourraient assumer leur responsabilité et assurer collectivement une pension acceptable aux personnes au foyer si le système de pension était réformé de sorte à assurer un partage équitable des ressources destinées aux pensions entre celles/ceux qui les ont méritées.

Comment atteindre cet objectif? Plusieurs mesures s'imposent.

LES MESURES QUI POURRONT DIRECTEMENT AMÉLIORER LA SITUATION DES TRAVAILLEURS(EUSES) AU FOYER A LA RETRAITE

I. Faire du RPC un système universel p.12

II. Le partage de tous les crédits de pension p.17

III. Les prestations conjointes et de survivant p.17

IV. Les prestations de survivant ou de transition après le remariage p.17

V. Divulgation des renseignements relatifs aux régimes de pensions aux membres et à leurs conjoint-e-s. p.17

I. Faire du RPC un système universel

Les personnes au foyer -tout le monde de fait- doivent avoir la chance de participer de leur propre chef à un régime de pensions qui leur assure des prestations de retraite, de transition et d'invalidité. Pourquoi? Parce que chacun(e) est responsable de pourvoir à une partie de ses besoins à la retraite. En choisissant notre carrière ou nos carrières, nous choisissons aussi en quelque sorte notre retraite. En toute justice, ce choix doit être un acte conscient - un choix qui a égard à l'initiative individuelle - un choix qui nous permet de contribuer directement à notre futur financier, à notre pension. C'est pourquoi la société - par le biais d'une réglementation gouvernementale - doit s'assurer que chacun(e) puisse participer sciemment à subvenir en partie à ses besoins de pension.

Un exemple typique

Si les femmes au foyer obtenaient le droit de contribuer à une partie de leur sécurité financière future par exemple, il en coûterait nettement moins cher au gouvernement qui, sinon, devra assumer à lui seul la responsabilité d'un niveau de vie raisonnable pour les travailleurs(euses) au foyer retiré-e-s au moyen de fonds publics provenant d'un budget déjà en déficit - par le biais du système PSV/SRG.

Comment assurer aux femmes au foyer à long terme la possibilité de choisir en connaissance de cause? Comment pourront-elles contribuer à leurs pensions étant donné leur situation de dépendance financière?

Plan d'établissement de pensions

Nous sommes d'avis que la meilleure solution au problème complexe d'assurer des pensions pour les travailleuses/eurs au foyer est de rendre vraiment universel le RPC. Toute personne âgée de 18 à 64 ans serait tenue de contribuer au RPC une cotisation calculée sur la base de 50% du salaire moyen dans l'industrie. Ces contributions seraient effectuées au moyen de crédits d'impôt remboursables remplaçant les exonérations personnelles et de personne mariée.

Pourquoi le RPC?

En créant le RPC en 1966, le gouvernement fédéral a assumé la responsabilité d'aider la plupart des travailleurs rémunérés à établir un système de pensions de base en plus de la PSV. Mais le gouvernement s'est dérobé devant la responsabilité d'aider TOUS/TOUTES les travailleurs(euses) à établir de telles pensions. En stipulant que les contribuables devaient être rémunérés directement, le gouvernement fédéral a tout simplement interdit à des milliers de personnes l'accès à un mécanisme de base avec lequel elles auraient pu assumer leurs propres responsabilités et préparer leur retraite. Le programme de crédits d'impôt proposé pourrait permettre au gouvernement fédéral d'assumer enfin sa pleine responsabilité.

Comme système, le RPC a plusieurs avantages: il assure le droit immédiat à une pension, une pleine transférabilité et une protection contre l'augmentation du coût de la vie.

Déclaration de principes - la base du RPC

Le Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick est d'avis que le RPC devrait être fondé sur les principes suivants:

1. L'universalité des bénéfices et des contributions.

2. Assurer un revenu de base au-dessus du seuil de la pauvreté.

3. Encourager l'indépendance économique de tous les individus.

4. Encourager les gens de travailler (en limitant au maximum les empêchements au travail).

5. Aucune discrimination selon l'état civil ou le sexe.

6. Reconnaissance de l'égalité des conjoints dans le mariage.

Les avantages du plan

Les problèmes de définition et de catégorisation des personnes au foyer n'existeraient pas dans un tel plan puisqu'il garantirait une prestation de retraite minimale de base à tous/tes les travailleurs/euses membres de la société, avec ou sans rémunération. Il n'est pas discriminatoire, ni en raison de l'état civil, ni en raison du sexe. A mesure que ce plan approcherait sa date d'échéance dans le RPC, le SRG aurait de moins en moins d'importance, ce qui aurait l'effet de minimiser, sinon d'éliminer, les enquêtes souvent humiliantes sur les moyens de subsistance.

Les répercussions du plan

i) les prestations de survivant.

Nous pensons que le RPC doit être fondé sur le principe du salaire différé. (Le programme de crédits d'impôt proposé pourrait être considéré comme une forme de salaire différé pour ceux/celles qui ne sont pas directement rémunéré-e-s

pour leur travail.) Etant donné que le programme de crédits d'impôt proposé permettrait à chacun(e) d'établir de son propre chef une pension de base dans le cadre du RPC, les prestations de survivant ne seraient plus nécessaires, du moins pour les personnes âgées de 65 ans et plus.

Cependant, nous avons présentement des réserves au sujet de l'élimination des prestations de survivant. Quoique nous ne croyons pas que le RPC devrait être un programme d'assistance sociale comme il l'est en partie maintenant, nous reconnaissons que les prestations de survivant constituent un soutien important pour bon nombre de femmes, surtout parce que la situation économique des femmes est généralement faible et parce que plusieurs d'entre elles sont dépendantes, en raison de leur socialisation.

Nous n'avons pas à ce jour conçu une formule selon laquelle les avantages de la prestation de survivant pourraient être remplacés. Il pourrait y avoir un besoin pour une forme quelconque de prestation de transition. Un tel plan reconnaîtrait, comme il se doit, les prestations de retraite du RPC comme un avoir familial. Ainsi, les contributions de conjoint-e-s décédé-e-s ne seraient pas tout simplement absorbées par le système du RPC. Ces contributions devraient être remboursées à la famille d'une façon ou d'une autre, comme c'est déjà le cas dans les régimes des employeurs.

Le présent système de prestations de survivants devrait être supprimé graduellement afin que les survivant-e-s, qui pour la plupart sont des femmes, ne soient pas désavantagé-e-s.

ii) la clause d'exclusion pour le soin des enfants

Nous notons avec plaisir que le veto opposant la mise en oeuvre de la clause d'exclusion pour le soin des enfants a été levé et le soin des enfants est donc maintenant reconnu en termes monétaires comme contribution à la société. Un parent peut maintenant s'absenter du marché du travail pour s'occuper d' enfants âgés de moins de sept ans sans que la moyenne de ses crédits de pension n'en souffre.

La clause d'exclusion pour le soin des enfants pourrait aussi faire partie du programme de crédits d'impôt. A la retraite, toute personne aurait l'option de soustraire de la moyenne de ses crédits de pension, les crédits de pension acquis dans le cadre du programme de crédits d'impôt pendant qu'elle s'occupait d'enfants âgés de moins de sept ans, si l'inclusion de ces crédits avaient l'effet de réduire sa pension de retraite.

Nous recommandons de plus que la clause d'exclusion pour le soin des enfants s'applique aussi pour le soin des personnes âgées ou des membres invalides de la famille. Ce genre de soin est une contribution sociale qui doit être reconnu par la société. Il en coûte présentement $35,000 par an à l'Etat pour le soin d'une personne âgée ou handicapée dans une institution publique et souvent, il s'agit d'une expérience psychologiquement coûteuse pour les personnes internées. Il est évident qu'en choisissant de s'absenter du marché du travail pour s'occuper d'un membre de la famille au foyer, une personne ne devrait pas avoir à sacrifier des crédits de pension pour avoir accompli un travail humanitaire financièrement avantageux pour la société.

II. Le partage de tous les crédits de pension

Les crédits de retraite du RPC ou des régimes de pensions de l'employeur doivent être reconnus comme un avoir familial commun et doivent donc être automatiquement et obligatoirement partagés également entre les conjoints en cas de divorce, de séparation, de décès ou d'invalidité de l'un ou l'autre conjoint ou lorsque le plus jeune des deux atteint l'âge de 65 ans. Dans les cas de divorce ou de séparation, les conjoints pourraient renoncer à ce droit à condition d'un commun accord et seulement après avoir consulté séparément leurs avocats.

III. Les prestations conjointes et de survivant

Les prestations conjointes et de survivant, qui donnent une prestation de retraite moins élevée pour garantir des pensions de veuves/veufs, doivent être incorporées à tous les régimes de pensions de l'employeur. Les prestations de survivant devraient être versées qu'importe lequel conjoint meurt le premier et devraient être d'au moins 70% de la pension initiale. Les conjoint-e-s auraient le droit de renoncer aux prestations de survivant à conditon que ce soit d'un commun accord écrit et seulement après avoir consulté séparément leurs avocats.

IV Les prestations de survivant ou de transition doivent être maintenues suite au remariage

Une telle disposition reconnaîtrait les prestations de survivant ou de transition pour ce qu'elles sont: une récompense financière attribuée aux conjoint-e-s survivant-e-s pour les sacrifices consentis pendant la vie du couple, afin d'épargner pour la retraite.

V. La divulgation des renseignements relatifs aux régimes de pensions aux membres et à leurs conjoint-e-s.

Nous partageons la position du Comité national d'action sur le statut de la femme (CNA) à savoir que tous les membres et les conjoint-e-s des membres des régimes de pension doivent recevoir "une description de leur régime ainsi qu'un rapport annuel décrivant les modalités d'investissements et le rendement du fonds de pension."

CONCLUSION

Si l'on veut que l'imminente réforme des pensions soit juste et complète, elle devra répondre aux besoins de pension des femmes retraitées d'aujourd'hui, des femmes présentement sur le marché du travail et des femmes au foyer. Etant d'une grande portée, nos propositions répondent à cette exigence; elles garantissent à toute personne un revenu de retraite de base ainsi que des chances égales et justes de se bâtir une pension de subsistance, sinon très suffisante. Afin de réaliser ces objectifs, nos recommandations exigent d'importants changements aux régimes des employeurs, une refonte et une expansion du Régime de pensions du Canada ainsi qu'une révision du système d'impôt sur le revenu. Puisqu'une réforme des pensions qui négligerait de considérer la situation de l'emploi serait vouée à l'échec, nos propositions réclament l'égalisation des situations économiques des femmes et des hommes au moyen du plein accès à une éducation/formation non sexiste; de l'action positive; du salaire égal pour un travail de valeur égale et des services de soutien à la famille, telle la garde de jour et les halte-garderies.

RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS DE RÉFORME

LES PROGRAMMES UNIVERSELS

I La réforme de la PSV

- augmenter la PSV jusqu'à 20% du salaire moyen dans l'industrie (son pourcentage initial prévu).

- comme avant 1977: inclure aux programmes PSV/SRG tous/tes les immigrant-e-s qui ont vécu au Canada pendant 10 ans immédiatement avant d'atteindre l'âge de 65 ans. Cette inclusion universelle doit être rétablie étant donné que les immigrantes sont rarement admises aux régimes de pensions de leurs pays d'origine; elles ne doivent pas être doublement défavorisées pour avoir immigré au Canada.

II La réforme du SRG

- augmenter la prestation maximale du SRG de sorte à ce que les versements combinés des PSV/SRG soient au moins équivalents au seuil de pauvreté pour une grande ville tel qu'établi par Statistiques Canada et contrôler de façon continue les systèmes combinés des PSV/SRG afin d'assurer que cette norme de base soit toujours respectée. Quoique le coût de la vie est moins élevé dans les régions rurales, les gens qui y vivent ont beaucoup moins d'accès aux logements subventionnés et à des services adéquats de santé.

(A NOTER: Si les deux programmes ne peuvent être réformés en même temps, la priorité devrait être accordée à la réforme du SRG.)

LE SYSTÈME PUBLIC

III La réforme du RPC

- rendre universel le RPC au moyen d'un programme de crédits d'impôt sur le revenu.
- l'augmentation de la valeur de remplacement des pensions du RPC jusqu'à 50% du salaire moyen dans l'industrie.
- le partage automatique et obligatoire de tous les crédits de pension en cas de divorce, de séparation, de décès ou d'invalidité de l'un ou l'autre conjoint, ou lorsque le plus jeune des conjoints atteint l'âge de 65 ans; dans les cas de séparation ou de divorce, les conjoints pourraient renoncer au droit du partage obligatoire à condition d'un commun accord et seulement après avoir consulté séparément leurs avocats. Cette disposition serait prévue par une clause de renonciation.
- l'implantation d'une prestation de transition et l'élimination graduelle de la prestation de survivant.

PROGRAMMES PARRAINÉS PAR L'EMPLOYEUR

IV La réforme des régimes de pensions de l'employeur

- que tous les employeurs soient encouragés à offrir un régime de retraite à leurs employé-e-s lorsque la majorité des employé-e-s en font la demande. Le système du CPE aiderait à la mise en oeuvre de ces régimes.
- que tous/tes les employé-e-s à temps plein et tous/tes les employés à temps partiel/permanents participent à tous les régimes de pensions existants et/ou aux nouveaux régimes après avoir accumulé une année de services.

- que le partage égal des crédits de pension soit obligatoire et automatique en cas de divorce, de séparation, de décès ou d'invalidité de l'un ou l'autre conjoint, ou lorsque le plus jeune des deux atteint l'âge de 65 ans. Une clause de renonciation permettrait de renoncer à ce droit, à condition que ce soit d'un commun accord des deux conjoints et seulement après avoir consulté séparément leurs avocats.

- que les prestations de survivant continuent d'être versées après le remariage.

- que tous les crédits et prestations de pension soient pleinement transférables.

- que tous les crédits et prestations de pension soient indexés au coût de la vie.

- que la dévolution et le blocage soient en vigueur après l'accumulation de deux années de services.

- que tous les régimes de pension soient protégés de l'insolvabilité, le CPE pouvant peut-être assurer cette protection.

- que seuls des tableaux unisexes de mortalité soient utilisés dans le calcul des prestations de pension.

- que tous les régimes de pension incluent des prestations conjointes et de survivant qui assureront au survivant au moins 70% de la pension initiale. Dans les cas de décès des contribuables avant l'âge de 65 ans, les survivants pourraient choisir entre une

somme forfaitaire ou une pension de retraite basée sur les crédits de pension acquis par le contribuable.

- que tous les assureurs soient tenus de porter à la connaissance des cotisants/pensionnés et leurs conjoints toute information relative au régime, y compris la situation financière du régime et un compte rendu des crédits accumulés de l'employé(e).

V Les travailleurs(euses) au foyer

Les travailleuses au foyer doivent disposer d'un mécanisme leur permettant d'instituer leurs propres pensions. Ceci pourrait se faire au moyen d'un programme de crédits d'impôt sur le revenu tel que nous l'avons recommandé et selon lequel, toute personne âgée de 18 à 64 ans serait tenue de contribuer au RPC une cotisation calculée sur la base de 50% de salaire moyen dans l'industrie. Cette contribution pourrait être effectuée au moyen de crédits d'impôt sur le revenu qui remplaceraient les exonérations personnelles et de personne mariée.

L'ÉCHÉANCIER DE LA RÉFORME

1) Que les recommandations de réforme des PSV/SRG soient implantées immédiatement. La priorité serait la majoration du SRG de sorte à ce que les augmentations soient attribuées aux personnes qui en ont le plus besoin. Les ressources le permettent. Notre humanisme l'exige.

2) Que les recommandations de réforme du RPC soient en vigueur d'ici dix ans.

3) Que le gouvernement fédéral commence dès maintenant à encourager la promulgation de lois provinciales strictes sur les normes de pension dans un avenir très proche - c'est-à-dire des lois qui prescrivent les normes que nous recommandons.

4) Que le gouvernement fédéral commence dès maintenant à encourager les provinces et les territoires à voter des lois prescrivant des programmes d'action positive au sein de leurs fonctions publiques.

5) Que le gouvernement fédéral, avec des mesures d'encouragement d'ordre fiscal et de conformité de contrat, incite tous les employeurs du secteur privé à implanter des programmes d'action positive.

6) Que le gouvernement fédéral commence à inciter dès maintenant les provinces et les territoires à voter des lois sur le salaire égal pour un travail de valeur égale.

7) Que le gouvernement fédéral commence immédiatement à porter à la connaissance du public l'importance de planifier sa retraite, en accentuant la responsabilité de chacun(e) de pourvoir à une partie de son revenu de retraite et en expliquant par quels moyens il/elle peut y arriver tout en donnant les avantages et désavantages de ces divers moyens.

8) Que le gouvernement fédéral commence immédiatement à encourager les ministres provinciaux de l'Education à ajouter, à leurs programmes de sciences familiales et de santé une discussion de nos responsabilités financières et de planification de la retraite:

- le choix de carrières
- le budget (familial et personnel)
- la planification de la retraite et les épargnes
- les divers régimes de pension

PENSION PLANS IN NEW BRUNSWICK

August 01, 1982 to July 31, 1983

Total N.B. Workers Covered	54 035
Male	20 622
Female	11 555
No Sex Breakdown Available	21 858

N.B. Labour Force (July, 1983 Unadjusted)

	Labour Force
Total	327 000
Male	199 000
Female	129 000

Coverage by Public or Private Sector Plans

	Public	Private
Total	32 938	21 097
Male	5 205	15 417
Female	5 997	5 558
No Sex Breakdown Available	21 736	122

PENSION PLANS IN NEW BRUNSWICK

1983

BENEFITS

Death Before Retirement Age

% Workers Covered	Type of Benefit
2,7%	- None
25,1%	- Spouses/Widows/Orphans Benefit
60,5%	- Only a Refund of Employee Contribution
0,1%	- Members of Non-Contributory Plans Receive Refund of All or Part of Employee Contributions
13,2%	- Refund of Employee and All or Part of Employer Benefit

Death After Retirement Age

% Workers Covered	Type of Benefit
2,1	- None
0,1%	- 36 Month Guarantee if Pensioner Dies Within 3 Years of Retirement, Widow and Dependents Receive a Lump Sum to Cover the Balance of 3 Years
34,9%	- 60 Month Guarantee, as above
0	- 100 Month Guarantee
9,2%	- 120 Month Guarantee
0,1%	- 180 Month Guarantee
4,0%	- Spouse Received All or Part of Deceased's Pension
49,8%	- Spouse Benefit is 50% or More of Pension, if Death Occurs Before or After Retirement
0,2%	- Spouse Benefit is Less Than 50% of Pension

Bibliographie sélective

Ascah, Louis, Poulin-Simon, Lise, "La solution au problème des retraités", Réflexions, no 2, Institut de recherche appliquée sur le travail, 2e trimestre, 1982.

Bryden, Kenneth, "Better Pensions For Canadians", Perception, printemps-été 1983.

Le secrétariat du Comité consultatif sur le Régime de pensions du Canada, Les femmes au foyer et le Régime de pensions du Canada, mars 1983.

Le Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, Les femmes et les régimes de retraite: gage de pauvreté, mai 1983.

L'Association canadienne des professeurs d'université, "Unisex Mortality Tables", Ottawa, 1975.

L'Institut canadien des actuaires, Communications de la Conférence nationale sur les pensions, 1981.

Clark, Hart, D., Background Paper on Features of Interest And Concern to Women In the Canadian Retirement Income System, préparé pour le Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, octobre 1980.

Collins, Kevin, Women and Pensions, Ottawa: Le Conseil national du bien-être social.

Corbette, Marie, et Dulude, Louise, "Pensions pour la femme au foyer? Un débat", La revue statut de la femme, volume 7, numéro 3, juin 1982.

Coward, Laurence, E., Mercer Handbook of Canadian Pension and Welfare Plans, Toronto: CCH Canadian Limited, 1981.

Département des assurances, Régime de pensions du Canada, Sixième rapport actuariel statutaire, le 31 décembre 1977.

Régime de pensions du Canada, Septième rapport actuariel statutaire, janvier 1981.

Dulude, Louise, Les femmes et la réforme des régimes de pensions, Le Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, mars 1981.

Easterbrook, Pamela, La retraite au Nouveau-Brunswick, perspective de la femme, le Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick, février 1980.

Le Conseil économique du Canada, Perspectives 2030: l'avenir des régimes de retraite, Ottawa: Approvisionnements et Services Canada, 1979.

Governement du Canada, De meilleures pensions pour les Canadiens et son supplément, De meilleures pensions pour les Canadiens: la part des femmes, Ottawa: Approvisionnements et Services Canada, décembre 1982.

Landau, Reva, Les épouses, le travail à la maison et le Régime de pensions du Canada, Étude de l'Association de la femme et le droit pour la Conférence sur la femme au travail: Action positive et avantages parentaux, février 1983.

McEvoy, Maureen, "Green Paper proposals inadequate", Kinesis, mai, 1983.

Le Comité national d'action sur le statut de la femme, La réforme des pensions: la part que veulent les femmes, mars 1983.

Les femmes et les pensions, septembre 1982.

Le Conseil national du bien-être social, Le financement du Régime de pensions du Canada, décembre 1982.

Les femmes et la pauvreté, octobre 1979.

Programme national des conférences régionales sur la question des femmes et des pensions, Synopsis, 1982.

Groupe de travail du N.P.D. sur les femmes âgées au Canada, No Cause for Rejoicing, juin 1983.

Le N.D.P. de l'Ontario, Task Force on Pensions, 1981.

Relais-Femmes et les comités de condition féminine de la C.S.N. et de la F.T.Q., Les femmes et la réforme des régimes de retraite, Université du Québec à Montréal, février 1983.

Le rapport du Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite, Retraite sans douleur, Ottawa: Approvisionnements et Services Canada, 1979.

Rose-Lizée, Ruth, Women and Pension Reform, paper presented at the colloquium of the McGill Committee for Studies on Aging, janvier 1983.

Shalala, Susan, L'évolution du système de pensions - une réforme en faveur des femmes, le Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick, octobre 1981.

Social Planning Council of Metropolitan Toronto, Pensions: Passports to Poverty, avril 1979.

Statistiques Canada, Régimes de pensions au Canada 1980, catalogue 74-401, Ottawa: Approvisionnements et Services Canada, 1982.

Groupe d'étude sur la politique de revenu de retraite, Le système de revenu de retraite au Canada: Problèmes et possibilités de réforme, (Rapport Lazar), Ottawa: Approvisionnements et Services Canada, 1980.

Townson, Monica et Dulude, Louise, "La pension pour la femme au foyer. La réponse et la réfutation", La revue statut de la femme, février 1983.

Townson, Monica, Women and Money in the 1980's - - Facing Up to the Crisis, présenté à la Conférence annuelle de l'Institut canadien de recherches pour l'avancement de la femme, novembre 1980.

POOR

QUALITY

ORIGINAL